

## STIP : demande d'évolution des règles de calcul de cette part variable !

Suite aux résultats Groupe du 1<sup>e</sup> semestre annoncés en juillet qui sont encore exceptionnels, l'entreprise souhaite de nouveau ajuster les objectifs pour le STIP...

**FO** rappelle qu'il n'est pas normal de modifier les règles en cours de route afin de ne pas pénaliser la redistribution des profits aux salariés, et surtout, demande de revoir les indicateurs et règles de calcul du STIP pour les prochaines années !

### Evolution des indicateurs collectifs : gagner plus et redistribuer moins...

Bonne nouvelle : les très bons résultats (notamment une croissance organique de +15%, et un taux d'EBITA de +29%) indiquent que le groupe Schneider se porte très bien !

Mais... cette performance, fruit de l'engagement et du travail des salariés, vient encore une fois pénaliser une partie de ces salariés puisque les principaux indicateurs financiers du STIP ont été ré-évalués à la hausse pour 2023, pour diminuer les coûts au lieu de valoriser le travail...

L'objectif de croissance organique des ventes passe de 12% à 14%, celui de l'EBITA de 1% à 1,9%.

| Critère de Performance du STIP part Groupe |                        | Poids   | Min | Cible                      | Max                        |                             |
|--|------------------------|---|-----|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| (70% de la part Groupe)                    | Indicateurs Financiers | Croissance Organique des Ventes Groupe        | 35% | 9,0%<br>→ <b>11,0%</b>     | 12,0%<br>→ <b>14,0%</b>    | 15,0%<br>→ <b>17,0%</b>     |
|  |                        | Evolution Organique marge EBITA ajusté Groupe | 25% | +0,6pt<br>→ <b>+1,5pts</b> | +1,0pt<br>→ <b>+1,9pts</b> | +1,4pts<br>→ <b>+2,3pts</b> |
|  |                        | Taux conversion en liquidités Groupe          | 10% | 85%                        | 100%                       | 115%                        |

Une fois de plus, **FO** dénonce cette mécanique qui pénalise à chaque fois les salariés !

- > Bons résultats = réhaussement des objectifs en cours d'année pour baisser la rémunération variable et donc limiter les coûts du groupe...
- > Mauvais résultats = aucun ajustement « nécessaire » d'objectifs puisque la rémunération variable sera déjà plus basse...

### FO demande à la Direction de changer les règles du jeu !

Le STIP (ou part variable) ne doit pas être un **outil de régulation de la masse salariale, discriminant** pour la population d'Ingénieurs et Cadres, **mais bien un levier de redistribution** des richesses pour **valoriser le travail** des salariés en lien **avec la performance de l'entreprise**. Et malheureusement, l'Intéressement et Participation suit cette même logique « illogique »...

Nous ne pouvons pas continuer ainsi, au détriment du salaire, du moral et de la santé de nos salariés !

### Pour 2024, FO demande donc à la Direction de revoir les règles de STIP :

- Stopper le dispositif actuel, et réfléchir à un outil plus juste et équitable,
- Définir de nouvelles règles de calcul cohérentes et des objectifs fixes pour l'année,
- Supprimer la moyenne de 100% de la part individuelle qui renforce les discriminations.



**Plus responsable** : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, **FO** s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.



## STIP: request for changes in the rules for calculating this variable part!

Following the Group's 1st half results announced in July, which are still exceptional, the company wishes to adjust the objectives for the STIP...

**FO** recalls that it is not normal to change the rules along the way so as not to penalize the redistribution of profits to employees, and above all, asks to review the indicators and calculation rules of the STIP for the coming years!

### Evolution of collective indicators: earn more and redistribute less...

Good news: the very good results (including organic growth of +15%, and an EBITA rate of +29%) indicate that the Schneider group is doing very well!

But... this performance, the result of the commitment and work of employees, once again penalizes some of these employees since the main financial indicators of the STIP have been re-evaluated upwards for 2023, to reduce costs instead of valuing work...

The objective of organic sales growth increases from 12% to 14%, that of EBITA from 1% to 1.9%.

| Performance criterion of STIP from Group |   | Weight | Min                        | Target                     | Max                         |
|--|---|--------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| (70% of the Group part)                  | Group Organic Sales growth                      | 35%    | 9.0%<br>→ <b>11.0%</b>     | 12.0%<br>→ <b>14.0%</b>    | 15.0%<br>→ <b>17.0%</b>     |
|  | Group organic adjusted EBITA improvement margin | 25%    | +0.6pt<br>→ <b>+1.5pts</b> | +1.0pt<br>→ <b>+1.9pts</b> | +1.4pts<br>→ <b>+2.3pts</b> |
|  | Group Cash Conversion rate                      | 10%    | 85%                        | 100%                       | 115%                        |

Once again, **FO** denounces this mechanism that penalizes employees every time!

- > Good results = raising targets during the year to lower variable compensation and thus limit group costs...
- > Poor results = no "necessary" adjustment of objectives since variable remuneration will already be lower...

### FO asks the Management to change the rules of the game!

The STIP (or variable portion) must not be a tool for **regulating the wage bill, discriminating** against the population of Engineers and Executives, **but a lever for redistributing wealth to value the work of employees** in connection **with the performance of the company**.

And unfortunately, Profit-sharing and Participation follows the same "illogical" logic...

We cannot continue like this, to the detriment of the salary, morale and health of our employees!

### For 2024, FO therefore asks the Management to review the STIP rules:

- Stop the current system, and think about a fairer and more equitable tool,
- Define new consistent calculation rules and fixed objectives for the year,
- Remove the average of 100% of the individual share that reinforces discrimination



**More responsible:** To preserve biodiversity and offset our carbon footprint, **FO** is committed to replanting 1 tree for each new leaflet publication / email.

